

// le dossier **convention collective**

# Le travail temporaire soutient le dialogue social de branche phile jpx

## Formation économique sociale et syndicale, paritarisme

En 2017, les partenaires sociaux de la branche se sont donné les moyens de poursuivre leur dialogue en 2018. Ils ont signé deux accords à cet effet, en mai et en juillet, dont l'un institue un droit à portabilité en matière de congé de formation économique, sociale et syndicale, et l'autre sécurise la gestion des fonds du paritarisme. Signalons qu'ils ont également signé, le 3 mars 2017, un accord relatif à la santé et à la sécurité des permanents et des intérimaires (v. *l'actualité* n° 17286 du 15 mars 2017).

**L**a branche du travail temporaire a élaboré au fil du temps un « statut social » de l'intérimaire, grâce à la signature de divers textes conventionnels. Complétant l'édifice, les partenaires sociaux ont conclu le **21 juillet 2017** un accord consacré au **congé de formation économique sociale et syndicale**, qui utilise notamment la portabilité pour assurer à l'intérimaire des droits entre deux missions. Ce texte, déposé à la Direction générale du travail le 18 novembre 2017, prend la forme d'un avenant à l'accord du 26 septembre 2014 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle (v. *le dossier convention collective « Formation »* n° 205/2014 du 13 novembre 2014).

Un autre accord, qui a été signé le **19 mai 2017**, sécurise par ailleurs le **fonctionnement du paritarisme**. Il précise les règles de gestion paritaire d'une partie des fonds le finançant.

Grâce à ces deux textes, la **branche est prête** pour les mois à venir à mener des **négociations** sur l'**adaptation** de ses accords, rendue probablement nécessaire par une future loi sur l'apprentissage, la formation et l'assurance chômage, ainsi que le souligne Prism'emploi.

Notons que l'organisation patronale revendique pour la branche les mêmes possibilités de négocier sur les dérogations aux durées maximales, aux limitations de renouvellement et au délai de carence des contrats de travail temporaires, que celles accordées par les ordonnances Macron du 22 septembre 2017 aux branches professionnelles utilisatrices (v. *l'interview du président de la commission sociale de Prism'emploi*, page 3)

### **1** Modalités du congé de formation économique, sociale et syndicale de l'intérim

L'accord du 21 juillet 2017 vise à adapter les modalités d'application du congé de formation économique, sociale et syndicale, dans le cadre de l'article L. 2145-12 du Code du travail, « afin de favoriser sa mise en œuvre par les salariés intérimaires ».

**À NOTER** Rappelons que tout salarié, adhérent ou non à un syndicat, quels que soient son ancienneté, l'effectif de l'établissement et son secteur d'activité, peut demander ce congé. Celui-ci doit lui permettre de mieux comprendre le contexte économique dans lequel évolue l'entreprise, de connaître ses droits en tant que salarié et plus largement la réglementation sociale, ainsi que de maîtriser les modalités de l'action syndicale. De ce fait, la formation doit se dérouler dans un organisme de formation spécialement agréé à ce titre par arrêté. Sont agréés les centres de formation des syndicats et des instituts universitaires spécialisés. La liste des centres agréés est publiée chaque année par arrêté. Pour l'année 2017, cette liste a été fixée par un arrêté du 19 janvier 2017 (*Arr. du 19 janvier 2017, JO 22 janvier, NOR: ETST1701898A*).

#### **PORTABILITÉ DU CONGÉ**

##### **► Principe**

Afin tenir compte des spécificités du travail temporaire, il est créé une portabilité durant laquelle le **salarié intérimaire conserve entre ses missions** le bénéfice du

droit au congé de formation économique, sociale et syndicale.

### ▣ Salariés concernés

Seuls peuvent bénéficier de la portabilité du congé de formation économique, sociale et économique les salariés intérimaires remplissant la **condition d'ancienneté de 455 heures** au sein de la **branche** au cours des **12 derniers mois consécutifs**. Cette ancienneté intègre un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondant à 10 % des heures rémunérées.

Les **heures à prendre en compte** pour l'appréciation de l'ancienneté sont les heures de travail effectif réalisées pendant la période de référence ainsi que les heures assimilées aux heures de travail effectif énumérées à l'article 36.1 de l'accord du 26 septembre 2014, à savoir :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de maternité et d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident ayant donné lieu à la délivrance d'un arrêt de travail, indemnisées ou non au titre du régime de prévoyance des intérimaires ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu, en cas d'interruption de mission avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du Code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures d'absence au poste de travail pour l'exercice du mandat de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical, représentant du personnel au comité d'entreprise, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

## CARACTÉRISTIQUES DU CONGÉ

### ▣ Prise du congé

**Principe : prise en congé en dehors d'une mission**

En raison de l'**alternance des périodes travaillées** et des **périodes non travaillées**, le droit au congé de formation économique, sociale et syndicale des intérimaires s'exerce obligatoirement **en dehors d'une mission**.

L'intérimaire bénéficie alors d'un **contrat de mission-formation** tel que prévu par l'article 1251-7 du Code du travail.

**Exception pour les salariés en CDI intérimaire et en cas de mission d'une certaine durée**

Les salariés intérimaires titulaires d'un CDI intérimaire et ceux qui sont délégués dans le cadre d'un contrat de mission d'au moins trois mois pourront exercer ce droit **durant la mission**.

### ▣ Durée du congé

L'accord de branche fixe la durée totale des congés de formation économique, sociale et syndicale pris dans l'année à un maximum de 12 jours pour les salariés intérimaires et de 18 jours pour les animateurs des stages

et sessions. L'accord prévoit que les salariés intérimaires appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient également de 18 jours de congés par an.

### ▣ Rémunération

Le salarié intérimaire bénéficiaire d'un congé de formation économique, sociale et syndicale perçoit une **rémunération basée sur le salaire de la dernière mission** déterminé à l'article 15.2 de l'accord du 26 septembre 2014, à savoir le **salaire brut horaire de base**, les **primes** présentant un caractère de **généralité**, de **constance** et de **fixité** (par exemple : le 13<sup>e</sup> mois) ainsi que, le cas échéant, les primes et indemnités liées à la **réduction du temps de travail**.

Ne sont pas prises en compte :

- les primes et indemnités liées aux conditions de travail (par exemple : travail de nuit, prime de froid, travail en équipe) ;
- l'indemnité de fin de mission, l'indemnité compensatrice de congés payés ; les remboursements de frais professionnels.

À défaut de mission au cours des 12 mois précédents, la rémunération de l'intérimaire ne peut être inférieure au **Smic** en vigueur

**À NOTER** Selon l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, relative « à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales » (v. l'actualité n° 17412 du 26 septembre 2017), le salarié en congé de formation économique, sociale et syndicale avait droit au maintien total par l'employeur de sa rémunération alors qu'auparavant ce maintien pouvait n'être que partiel. En contrepartie, il a été prévu pour l'employeur que le montant du salaire et des contributions et cotisations sociales afférentes au salaire maintenu sera déduit de sa contribution au fonds paritaire de financement des organisations syndicales et patronales. La sixième ordonnance (dite « balai ») a supprimé cette contrepartie (v. l'actualité n° 17474 du 22 décembre 2017). De plus, l'entrée en vigueur de cette disposition est différée. En effet, elle s'appliquera aux rémunérations correspondant à un congé de formation effectué postérieurement au 1<sup>er</sup> janvier 2018, et non plus au 23 septembre 2017 comme prévu par l'ordonnance du 22 septembre précitée.

## 2 Financement du paritarisme dans la branche

Le financement du paritarisme dans le travail temporaire trouve son **origine dans deux accords**.

Le premier remonte au **8 novembre 1984**, la branche ayant alors conclu un accord sur le droit syndical, étendu le **15 août 1985**. Ce texte crée un financement pour prendre en charge les frais engagés pour le fonctionnement de la **Commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPNTT)**.

Le second accord est l'**ANI du 24 mars 1990**, relatif aux **CDD et au travail temporaire**, dont les arrêtés d'extension et d'élargissement furent publiés le **14 octobre 1990**. Ce dernier a mis en place une **contribution de 0,3 %** de la masse salariale des intérimaires finançant des réponses aux préoccupations sociales des salariés temporaires. Cette contribution est, pour une petite part, dédiée au financement des organisations représentatives, au plan national, des employeurs et des salariés du travail temporaire.



## **LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'INTÉRIM EN 2018, DÉTAILLÉ PAR FRANCK BODIKIAN, PRÉSIDENT DE LA COMMISSION SOCIALE DE PRISM'EMPLOI**

**Prism'emploi a été reconnu par la ministre du Travail seule organisation professionnelle représentative des entreprises de travail temporaire. Côté salariés, six syndicats, dont la représentativité varie entre 10 % et 26 %, sont appelés à négocier. Considérez-vous cette « polyphonie » comme une richesse ou comme une difficulté à prendre en compte ?**

Jusqu'à cette date, les cinq organisations syndicales historiques (CGT, CFDT, CFTC, FO et CFE-CGC) étaient représentatives. Depuis octobre dernier, l'Unsa l'est aussi. Cette reconnaissance de représentativité s'accompagne d'une recomposition du paysage syndical : la CGT reste la première organisation, la CFDT la seconde, mais l'Unsa est la troisième devant FO qui devient quatrième. Cette pluralité des organisations syndicales est le reflet de la diversité de l'électorat composé de l'ensemble des salariés permanents et des salariés intérimaires.

**Considérez-vous que le débat sur la légitimité du travail temporaire existe encore au sein des syndicats ? Les ordonnances Macron vous paraissent-elles avoir oublié des spécificités de votre branche ?**

Par le dialogue social, au fil du temps, la branche a construit le « statut social » de l'intérimaire composé de droits individuels (prévoyance, mutuelle), de dispositifs d'aide à la levée des freins périphériques à l'emploi (Fastt, le Fonds d'action sociale du travail temporaire), de formation (FAF-TT, FPE-TT, le Fonds professionnel de l'emploi) et de sécurisation des parcours (FSPI, le Fonds de sécurisation des parcours intérimaires). La portabilité, qui permet au salarié intérimaire de continuer à bénéficier de droits durant les périodes d'intermission, est un élément de ce statut. Nous l'avons mise en place au travers de l'accord sur le régime de frais de santé de 2015 et l'avons appliquée dans le champ de la formation au travers des deux avenants relatifs au CPF et au congé de formation économique, sociale et syndicale. Nous avons innové, en créant le CDI intérimaire qui bénéficie à plus de 25 000 salariés. S'agissant des ordonnances Macron, elles écartent notre branche, en permettant aux seules branches utilisatrices de négocier et déroger aux règles relatives à la durée maximale, au nombre de renouvellements et au délai de carence des contrats de travail temporaire (CTT) et CDD. Ainsi, toutes les branches peuvent fixer les règles relatives au CTT sauf le travail temporaire ! Prism'emploi considère que le travail temporaire ne peut pas être tenu à l'écart des négociations définissant les règles applicables aux contrats de travail des salariés intérimaires. Il revient à la branche du travail temporaire de définir ces règles, car les entreprises de travail temporaire sont les employeurs des salariés intérimaires.

**Depuis juillet 2017, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) sont mises en place, pour tenir un rôle de conseil, de médiation auprès des employeurs et des salariés. Le travail temporaire participe-t-il à ces CPRI ? Y a-t-il un paritarisme décentralisé, né de l'accord de novembre 1984 sur le droit syndical ou d'un autre accord ?**

Par consensus, les partenaires sociaux de la branche ont toujours conclu des accords qui s'appliquent à l'ensemble des salariés intérimaires et/ou l'ensemble des salariés permanents, sans opérer de particularités locales. Nous sommes adhérents au Medef et à la CPME, mais le dialogue territorial n'est pas une question prioritaire.

**Engagez-vous une négociation sur les conditions de travail des intérimaires employés en CDI ? Ont-ils des difficultés spécifiques à résoudre par une négociation de branche ? Y a-t-il une concurrence entre ce CDI et le portage salarial ?**

Ce CDI a été institué par l'accord du 10 juillet 2013 et repris par la loi Rebsamen d'août 2015. Les salariés intérimaires employés en CDI sont des intérimaires à part entière et entrent dans le champ de tous les accords applicables aux salariés intérimaires. Par exemple, ils bénéficient pleinement des dispositions de l'accord signé le 3 mars dernier sur la santé et la sécurité au travail dans le travail temporaire. L'intérimaire en CDI a la garantie d'un salaire minimal mensuel ainsi que la garantie d'emploi au-delà du terme d'une mission. De fait, l'indemnité de fin de mission n'existe plus en tant que telle. Comme dans un CDI, les congés payés ne font plus l'objet d'indemnités mais sont pris par les salariés intérimaires en CDI intérimaire (CDII). Un point fondamental du CDII est la sécurisation professionnelle apportée. Cette stabilité permet au salarié de voir des démarches de la vie courante facilitées, par exemple l'obtention d'un crédit ou d'un logement. Il bénéficie aussi d'un suivi individuel en termes de ressources humaines. En période d'intermission, il peut ainsi être en formation pour développer son employabilité. L'équivalent du montant de l'indemnité de fin de mission est réinvesti à valeur égale dans l'accompagnement et la formation ou dans le financement de l'intermission des salariés en CDII (s'ajoutant au dispositif légal de formation). Le portage salarial relève d'un tout autre statut. Il n'y a pas lieu d'établir une comparaison avec des salariés qui trouvent eux-mêmes leurs missions.

**Allez-vous tenir les délais que les partenaires sociaux se sont fixés, dans un accord de méthode, pour faire évoluer les régimes de prévoyance des intérimaires, cadres et des non-cadres, dès le 1<sup>er</sup> janvier 2019 ?**

L'ensemble des partenaires sociaux s'est fixé comme objectif de conclure un accord permettant de lancer la procédure de mise en concurrence en vue de la recommandation d'un ou plusieurs organismes assureurs. Nous avons l'expérience de ce type de procédure, menée en 2015 pour le régime de frais de santé des salariés intérimaires. Nous avons une vision de l'architecture du régime : un gestionnaire, interlocuteur des entreprises et des salariés, et un ou plusieurs organismes assureurs recommandés. Nous réfléchissons à introduire une portabilité conventionnelle, plus adaptée que la portabilité légale, pour maintenir la couverture en intermission.

**Quel est le programme de négociation, y aura-t-il une négociation sur le C2P (compte professionnel de prévention) ?**

Le projet de loi sur l'apprentissage, la formation et l'assurance chômage nous conduira très probablement à adapter nos dispositifs. Sur le C2P, la branche a conclu en mars 2017 un accord sur la santé et la sécurité. Nous nous attachons actuellement à la mise en œuvre de cet accord au sein de nos instances paritaires et dans nos entreprises. En ce qui concerne plus spécifiquement le C2P et s'agissant des intérimaires, seule l'entreprise utilisatrice est compétente et habilitée à identifier les risques liés à son activité et à prendre les mesures de prévention adaptées. Le législateur prévoit qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire les informations relatives aux facteurs de risques auxquels les salariés intérimaires ont été exposés durant leur mission.

Par leur accord 19 mai 2017, les partenaires sociaux ont décidé de sécuriser le mode de gestion de la première source de financement, celle résultant de l'accord de 1984.

## RÔLE DE L'AGF-CPPNTT

Approuvée par Prism'emploi et par les six organisations syndicales représentatives « fondatrices, qui ont pris l'initiative de sa création », la création d'une association de gestion des fonds de la CPPNTT, dénommée **Association de gestion des fonds de la commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (AGF-CPPNTT)**, est matérialisée par la signature de l'accord du 19 mai 2017. L'extension de ce texte est en cours, l'avis lançant la procédure étant paru au JO du 3 octobre 2017.

### ■ Mode de financement de la CPPNTT

Les frais engagés pour le fonctionnement de la CPPNTT sont couverts par une **contribution**, que **chaque entreprise de travail temporaire** « alloue » à la commission, précise l'accord du 8 novembre 1984. La contribution est **établie** pour chaque entreprise sur la **base d'un contingent d'heures mensuel** déterminé en fonction de l'**effectif** de l'entreprise, évalué à raison de **1,5 fois le Smic horaire** en vigueur à la date d'exigibilité fixée par la commission. La base de calcul est fixée à trois heures pour les entreprises de moins de 150 salariés, cinq heures pour celles ayant de 151 à 500 salariés, à dix heures pour celles de 501 à 1 000 salariés, à 20 heures pour celles de 1 001 à 6 000 salariés et à 50 heures pour celles, qui comptent plus de 6 000 salariés. L'effectif de l'entreprise est déterminé en ajoutant au nombre de salariés permanents le nombre moyen, par jour ouvrable, de salariés sous contrat de travail temporaire.

À titre d'exemple, et selon le calcul réalisé par AG2R La Mondiale, en 2016, lorsque la contribution financière était directement collectée avec les cotisations de prévoyance, celle-ci atteignait 8 706 € pour les entreprises les plus grandes.

**À NOTER** La destination et le contrôle de la contribution de 0,3 % à la charge des employeurs, créée par l'ANI du 24 mars 1990, sont déterminés paritairement au niveau du travail temporaire, précise l'ANI. L'accord de branche, conclu dans ce cadre, le 24 juin 1992, a ensuite été complété par un autre, du 2 décembre 1992, fixant les statuts du Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt), géré paritairement. Et un accord du 24 novembre 2000 (v. l'actualité n° 13329 du 30 janvier 2001) a précisé la répartition de la contribution de 0,3 % (0,15 % finançant la couverture de prévoyance des intérimaires, 0,146 % utilisé par le Fastt pour d'autres actions sociales et 0,004 % consacré au financement du paritarisme pour assurer l'information des salariés et le suivi des actions du Fastt).

### ■ Responsabilités de l'AGF-CPPNTT

La **nouvelle association de gestion des fonds AGF-CPPNTT** est chargée :

– de **recevoir et gérer la contribution** (visée à l'annexe à l'accord sur le droit syndical du 8 novembre 1984) versée par les entreprises de travail temporaire pour le fonctionnement de la CPPNTT ;

– de **conclure tous les contrats** nécessaires à la **réalisation** de son **objet** et ceux délégués par la CPPNTT.

Elle est placée **sous l'autorité** de la **commission paritaire professionnelle nationale** du travail temporaire (CPPNTT). Elle applique ses décisions et met en œuvre

les orientations que la commission fixe. Son assemblée générale, qui se réunit au moins deux fois par an, en est l'organe souverain. Elle est chargée de la bonne application de l'accord sur le droit syndical de 1984 et des accords paritaires conclus pour sa mise en œuvre, tant pour l'exécution de la collecte que pour le règlement des dépenses. Elle arrête les budgets et contrôle leur exécution. Elle arrête les comptes annuels de l'association et procède à l'affectation des résultats. Elle nomme un expert-comptable et, en tant que de besoin, les commissaires aux comptes. L'assemblée générale rend compte chaque année de sa mission à la CPPNTT. Les comptes de l'association sont transmis à la CPPNTT.

## RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DE L'AGF-CPPNTT

### ■ Composition de l'assemblée générale

L'association est administrée par une assemblée générale qui regroupe les représentants du **collège des salariés** et du **collège des employeurs** et qui se réunit au moins deux fois par an, dont une dans les six mois suivant la clôture de l'exercice social. L'assemblée générale élit pour deux ans son **président**, son **vice-président**, son **trésorier** et son **trésorier adjoint**, qui composent le bureau. Les mandats de ses membres peuvent être renouvelés sans limitation de durée. Le président et le trésorier sont choisis alternativement, l'un dans le collège des employeurs, l'autre dans le collège des salariés, avec alternance des fonctions après chaque mandat. Le vice-président et le trésorier adjoint sont choisis dans le collège auquel n'appartiennent pas le président et le trésorier. Les fonctions sont gratuites mais, précise l'accord, jusque fin 2019, les membres de l'assemblée générale peuvent bénéficier d'une prise en charge de réunions préparatoires avant la tenue de chaque assemblée, dans la limite de deux heures.

### ■ Ordre du jour des assemblées générales ordinaires

L'article 10-1 des statuts précise qu'en assemblée générale ordinaire les représentants des partenaires sociaux entendent le **rapport d'activité**, le **rapport financier** ainsi que, le cas échéant, le rapport du commissaire aux comptes.

Une **assemblée générale ordinaire approuve les comptes** de l'exercice clos, **vote le budget** prévisionnel et donne quitus de leur gestion aux administrateurs. L'assemblée générale ordinaire autorise toute acquisition d'immeuble nécessaire à la réalisation de l'objet de l'association. D'une manière générale, l'assemblée générale ordinaire délibère sur toutes les questions qui lui sont soumises par le bureau ou l'un des représentants à l'assemblée générale, à l'exception de celles comportant une modification des statuts.

L'article 8 des statuts précise, par ailleurs, que **chacun des syndicats de salariés** dispose d'**une voix**, lors des votes en assemblée générale, chaque collège, celui des employeurs comme celui des salariés, disposant d'un nombre égal de voix.

Les votes en assemblée générale ont lieu à mains levées, sauf si le vote à bulletin secret est demandé par un membre de l'assemblée.

---

SOURCE// • Avenant n° 2 du 31 juillet 2017 à l'accord du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle dans l'intérim • Accord du 19 mai 2017 relatif à la création de l'Association AGF-CPPNTT

---